پیام، مهدی؛ نگین تاجی، صدیقه؛ بشلیده، کیومرث؛ نگین تاجی، مجید؛ هاشمی، سید اسماعیل (۱۳۹۷). رابطه‌ی هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی. *پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره، ۸(۱)*، ۳۶-۲۱.

DOI: 10.22067/ijap.v8i1.65538

رابطه‌ی هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی

مهدی پیام،[۱] صدیقه نگین تاجی[۲]، کیومرث بشلیده[۳]، مجید نگین تاجی[۴]، سید اسماعیل هاشمی[۵]

تاریخ دریافت: ۹۶/۴/۱۰ تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۲۱

چکیده

هدف: بررسی رابطه ی هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی.

روش:روش پژوهش حاضراز نوع توصیفی- همبستگی بود. نمونه شامل ۱۹۵ نفر از کارکنان دانشگاه شهید چمران بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های هوش معنوی کینگ(۲۰۰۸)، قدردانی مک کالوف، امانس و تسانگ(۲۰۰۲) ، تعهد سازمانی ماودی استیرز و پورتر (۱۹۷۹)، اشتیاق شغلی اسکافلی و باکر(۲۰۰۱) و رفتار شهروندی سازمانی ارگان و کونوفسکی(۱۹۸۹) بود.. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام انجام شد.

یافته ها: ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی هوش معنوی، قدردانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی برابر MR=۰/۴۵۰ و ضریب تعیین برابر RS=۰/۲۰۳ بود که در سطح p≤۰/۰۰۱ معنی دار بود. همچنین بین متغیرهای پیش بین با متغیر ملاک، رابطه مثبت و معنی دار (p<۰/۰۵) وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی، اشتیاق شغلی، رفتار شهروندی سازمانی.

۱. مدرس دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول)، mehdipayam65@gmail.com

۲. مدرس دانشگاه پیام نور، negintaji80@gmail.com

۳. دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی شهید چمران اهواز

۴. مدرس دانشگاه پیام نور

۵. دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی شهید چمران اهواز

مقدمه

در سال‌های اخیر یکی از متغیر های بسیار مهم، چه از نظر مفهومی و چه از بعد علمی، که توجه روانشناسان صنعتی و سازمانی را در جهت توسعه سازمان‌ها به خود جلب نموده است، رفتارهای شهروندی سازمانی[1] می‌باشد. رفتارهای شهروندی سازمانی به عنوان رفتار ارادی و از روی میل کارکنان تعریف می‌گردد که داوطلبانه بوده و به آن‌ها پاداش تعلق نمی‌گیرد، اما می‌توانند عملکرد سازمان‌ها را بهبود بخشند (Organ, 1998). پودساکف، مک-کنزی و بومر (Podsakoff, MacKenzie & Bommer, 1996) چنین نتیجه‌گیری نموده‌اند که وجود رفتارهای شهروندی سازمانی در یک سازمان می‌تواند اثربخشی سازمانی را از طریق سازوکارهایی همچون افزایش بهره‌وری مدیریت و کارکنان، استفاده اثربخش از نتایج و یا انعطاف‌پذیری سازمانی فزاینده، افزایش دهد.

با توجه به اینکه افزایش اثربخشی همواره یکی از مسائل و دغدغه های مدیران است، شناخت رفتار شهروندی سازمانی و عوامل مؤثر بر آن می‌تواند گام مؤثر و مفیدی در این مسیر به شمار آید. در این راستا، تحقیقات زیادی در جستجوی یافتن پاسخ بدین پرسش که چه عواملی می‌تواند در ایجاد و حفظ چنین رفتاری مؤثر واقع شوند، به عمل آمده است و محققان زیادی پیش زمینه‌ها و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند. در همین راستا ثابت شده متغیرهایی همچون هوش معنوی[2] می‌تواند در افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی موثر واقع شود. امانس (Emmons, 2000) مفروض دانسته که معنویت می‌تواند به عنوان هوش مطرح شود. این عقیده به‌طور قابل توجهی در دهه ۱۹۲۰ مورد توجه لایرد[3] قرار گرفته بود. امانس در سال ۲۰۰۰ در رشته روانشناسی مذهب (دین) بحث می‌کند که معنویت، شاخص‌های گاردنر را تداعی می‌کند و باید به عنوان یک هوش طبقه‌بندی شود. همچنین امانس مفروض دانسته است که حداقل ۵ توانایی می‌تواند هوش معنوی را تعریف کند:

۱. ظرفیت ماورایی
۲. توانایی برای رسیدن به حالت‌های معنوی آگاهانه
۳. توانایی برای سرمایه‌گذاری هرروزه فعالیت‌ها، رخدادها و روابط با احساسات روحانی (مقدس)
۴. توانایی برای به‌کارگیری منابع معنوی برای حل مشکلات زندگی
۵. ظرفیت درگیرشدن در رفتارهای پرهیزکارانه یا پرهیزکاربودن(بخشندگی، فروتنی، احساس همدردی، حق‌شناسی)

1 . Oganizational Citizenship Behaviors
2 . Spiritual Intelligence
3 . Laird

بنابراین هوش معنوی را می‌توان بنیانی برای بروز رفتارهای مثبت شغلی مورد توجه قرارداد. در این صورت می‌توان پیش‌بینی کرد که هرچه کارکنان سازمان، هوش معنوی بالاتری داشته باشند، انتظار بروز رفتارهای شغلی مثبت افزایش پیدا کند. البته رفتارهای شهروندی را باید حد اعلای رفتارهای شغلی مثبت و سازنده دانست. یکی از مؤلفه‌های هوش معنوی، داشتن ظرفیت عمل اخلاقی مانند بخشش، تواضع و نوع‌دوستی است که این ویژگی در رفتار شهروندی سازمانی هم دیده می‌شود. بنابراین انتظار می‌رود بین هوش معنوی و رفتارهای شهروندی سازمانی، رابطه معنادار مثبت وجود داشته باشد.

متغیرهای دیگری ازجمله قدردانی[1] نیز می‌تواند در افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی مؤثر واقع شوند، قدردانی عبارت است از میزان ادراک کارکنان از اینکه مشارکت و کمک‌های آن‌ها به سازمان شناسایی می‌شوند و مورد قدردانی قرار می‌گیرند(Koys & DeCotiis,1991). مک کالوف و همکاران McCullough et al,2001)) نشان داده اند که قدردانی، رفتار سودمند اجتماعی را باعث می شود و کارکرد خود را به‌صورت یک انگیزه اخلاقی بروز می‌دهد. قدردانی، اغلب یک رابطه متقابل ایجاد می کند که این سوق دادن افراد به پاسخ دادن به‌صورت سودمند اجتماعی به فرد خیر منجر می‌شود و قدردانی می‌تواند باعث شود که فرد ذینفع نه‌تنها به فرد خیر متقابلاً رفتار سودمند اجتماعی را ابراز کند، بلکه هم‌چنین رفتاری را نسبت به سایر افراد نیز داشته باشد (Bartlett & Desteno, 2006; Tsang, 2006; Tsang,2007; Farah Bijjari, 2012).

افراد قدردان احتمالاً برای ابراز قدردانی خود رفتار سودمند اجتماعی را ابراز می‌کنند و باگذشت زمان این رفتارهای سودمند اجتماعی می‌توانند باعث افزایش و ارتقای روابط اجتماعی فرد شوند (Emmons & Shelton,2002; Harpham, 2004; Kamter 2004; Farah Bijjari, 2012). به علاوه، قدردانی به ایجاد اعتماد در روابط اجتماعی کمک می‌کند. از طرف دیگر یکی از آثار قدردانی، دست‌یابی به عدالت اجتماعی است. اگر ارتباط و رفتار اجتماعی انسان بر حق‌شناسی استوار باشد، دستیابی به عدالت اجتماعی میسر می‌شود. رفع ظلم و گسترش عدالت در بین نهادهای اجتماعی منوط به حاکمیت عدالت فردی بر روابط انسان با یکدیگر است و رعایت حقوق فردی و اجتماعی درگرو وجود روحیه حق‌شناسی درآن‌هاست. اگر این گرایش درونی در اعمال و رفتار فردی ظهور و بروز نداشته باشد، قطعاً نهادهای اجتماعی نیز از برقراری روابط مثبت و سالم با یکدیگر قاصر و ناتوان خواهند بود (Beheshti et al, 2008).

یکی از نگرش های عمده که می تواند بر رفتارهای شهروندی سازمانی اثرگذار باشد، تعهد سازمانی[2] است. مایر و الن (Meyer & Allen, 1991) در مطالعات خود درباره تعهد سازمانی، یک مدل سه‌بعدی

1 . Gratitude
2 - Organizational Commitme

ارائه داده‌اند که عبارت‌اند از: تعهد عاطفی؛ شامل وابستگی عاطفی کارکنان، تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان. تعهد مستمر؛ که شامل تعهدی که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می‌شود. تعهد تکلیفی (هنجاری)؛ شامل احساسات افراد مبنی بر ضرورت ماندن در سازمان می‌باشد. تعهد سازمانی دارای پیامدهای مثبت بسیاری است که موجب توجه سازمان‌ها به آن گردیده است. کارکنانی که دارای تعهد بالایی هستند نظم بیشتری در کار خود داشته، مدت بیشتری در سازمان مانده و کار بیشتری کرده و تأخیر و غیبت کمتری دارند(Bozorgadeh & Vonosee, 1998). نتایج تحقیقات میلیمن، زابلیوسکی وفورگاسون (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003) ارتباط معنی‌داری بین معنویت و تعهد سازمانی را نشان دادند.

نتایج تحقیقی بیان می‌دارد که در محیط کاری با معنویت بالا رفتارهایی از قبیل رضایت، تعهد، بهره‌وری، انعطاف‌پذیری و ظرفیت بیشتر بوده است و خروج نیرو از سازمان کمتر می‌باشد (Klenke,2005 Marko&). تعهد سازمانی یک سازه چند بعدی است که نشان داده تأثیرات ویژه‌ای بر مسائل کاری و شغلی نظیر کاهش غیبت، رفتارهای ناکارآمد شغلی و ترک خدمت (Riketta, 2002)، رفتارهای مدنی سازمانی خود گزارش‌شده (Meyer et al, 1993)، تلاش و کوشش کاری (Bycio et al, 1995) و عملکرد شغلی (Meyer et al, 2002) به‌جای می‌گذارد؛ بنابراین هوش معنوی می‌تواند از طریق تعهد سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی اثر بگذارد.

یکی دیگر از نگرش های مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی، اشتیاق شغلی[1] است. اشتیاق شغلی و میزان جذب و نیرومندی نسبت به کار، از جمله عوامل دیگری است که بر مؤلفه رفتار مدنی - سازمانی تأثیر می‌گذارد (Hakanen et al, 2005) . اشتیاق شغلی، خود میزان اشتیاق و دلبستگی(Schafeli et al, 2002) و درگیری مطلوب با شغل است. به تعبیر دیگر از نظر باکر و لیتر(Bakker & Leiter, 2009) حالتی از سلامت شغلی است که مثبت، خشنودکننده و برانگیزاننده می‌باشد و بر این اساس کارکنان مشتاق، انرژی زیادی داشته، بیشتر درگیر شغل می‌شوند و شدیداً با حرفه خود هم ذات پنداری می‌کنند؛ طی تحقیقات افرادی همچون دریسکول و همکاران (Driscoll et al, 2006) همچنین می‌تواند بر رفتارهای فداکارانه -که بیشتر با روحیه امدادگر زنان هم‌خوان بوده - و رفتار مدنی سازمانی و ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان مؤثر بوده و ارتباط نزدیکی داشته باشد. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی بالایی دارد. (Hakanen et al,2005).

---

1 . Work Engagement

قدردانی و سپاس گزاری به معنی حق‌شناسی و ارزش قائل شدن برای توانایی‌های دیگران و رعایت حقوق افراد می‌باشد؛ بنابراین یکی از جلوه‌های حسن معاشرت در زندگی اجتماعی قدردانی است. در نتیجه ارزش قائل شدن برای توانایی‌های دیگران، بهره‌گیری از امکانات آن‌ها را میسر می‌سازد و پیوند انسان‌ها را با یکدیگر تقویت می‌کند. هرچند پیوند انسان‌ها با یکدیگر بیشتر باشد کمتر به مقابله باهم برمی‌آیند و ازاین‌رو احتمال بروز کنش کاهش می‌یابد و تفرقه و جدایی جای خود را به وحدت، تعاون و همکاری می‌دهد. پایداری و استحکام ارتباطات متقابل انسان‌ها در صورتی است که از کیفیت قابل قبولی برخوردار باشد. گرایش و تمایل اجتماعی انسان باعث ایجاد پیوند می‌شود و زمینه‌های استحکام و تداوم آن‌ها را فراهم می‌سازد؛ چنانچه ابعاد این تمایل درونی و گسترده‌تر و قوی‌تر باشد –به‌نحوی‌که انسان دیگران را همچون خود بداند و آنچه برای خود می‌پسندد برای دیگران نیز بخواهد– پایداری آن بیشتر می‌گردد (Beheshti et al, 2008).

تاکنون مطالعات بسیاری در زمینه ی هر کدام از متغییرهای هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی انجام شده است؛ موسوی، طالب زاده نوبریان و شمس مورکانی (Mousavi, Talebzadeh Nobariyan & Shams Morakani, 2011) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی معلمان، به این نتیجه رسیدند که بین هوش معنوی با رفتار شهروندی سازمانی معلمان، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

زارع احمدآبادی، جلیلی و رودپشتی(Zare and Jalili and Rood Pushti, 2013) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی، به این نتیجه رسیدند که نزدیک به ۱۷ درصد رفتار شهروندی سازمان، به وسیله هوش معنوی افراد تبیین می‌شود. همچنین بین ابعاد هوش معنوی، «خودآگاهی، عشق و علاقه» و «سجایای اخلاقی» بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر گذارتر هستند.

قربانی و همکاران (Ghorbani et al,2012) در پژوهشی با عنوان رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی نشان داده اند که از میان ابعاد ده گانه هوش معنوی، به ترتیب، توجه به مکان های مذهبی و متولیان آن، تجربه های معنوی، اعتقاد به مفاهیم مذهبی و احساس هدف مندی در دنیا، دارای بشترین همبستگی با تعهدسازمانی است.

فرح بیجاری (Farah Bijjari,2012) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه قدردانی با ویژگی های شخصیتی و رفتارهای جامعه گرا به این نتیجه رسیده اند که ابعاد قدردانی با رفتارهای جامعه گرا، رابطه مثبت و معنادار دارد. پور سلطانی و امیرجی نقندر (Poursoltani & Amirjinaghandar, 2013) در پژوهشی با عنوان ارتباط تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی به این نتیجه رسیده اند که بین تعهدسازمانی و

رفتارهای شهروندی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که از بین مؤلفه های تعهدسازمانی، تعهد عاطفی قدرت بیشتری برای بیش بینی رفتار شهروندی سازمان است . گاتام و همکاران (Gautam et al,2006) در پژوهشی که با عنوان رابطه رفتار شهروندی سازمانی و تعهدسازمانی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که بین تعهدسازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه وجود دارد. نارمین، دانیال و تاسوار (Narmeen , Danial & Tasawar, 2012) در پژوهش خود رابطه بین رفتار مدنی سازمانی کارکنان و اشتیاق شغلی آنان را بررسی نمودند و در نهایت به این نتیجه رسیدند، مدل ویژگی های شغلی و اشتیاق شغلی اثر مثبتی بر روی رفتار مدنی سازمانی دارد. با این وجود تحقیقاتی که به بررسی ی رابطه ی همه متغییرهای هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی بپردازد، کمتر مشاهده شده است. بنابراین با توجه به مطالب عنوان شده در سطور پیشین، هدف این است که به بررسی رابطه ی هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی پرداخته شود.

روش

روش پژوهش با توجه به هدف پژوهش که بررسی رابطه بین متغییرها بود، از نوع همبستگی و از طرف دیگر چون قصد پیش بینی متغیر ملاک از روی چندین متغیر پیش‌بین بود، از نوع تحلیل رگرسیون چندمتغیری بود. جامعه‌ی آماری کلیه‌ی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز بوده اند که از این بین، **۱۹۵** نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و ابزارهای پژوهش که شامل پرسشنامه بود، بین آن‌ها توزیع شد.

ابزارها

پرسشنامه هوش معنوی: پرسشنامه هوش معنوی کینگ (SISRI) توسط کینگ (King,2008) طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای **۲۴** گویه است و چهار زیر مقیاس دارد: تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، آگاهی متعالی و بسط حالت هشیاری. هر چه فرد نمره بالاتری در این پرسشنامه بگیرد، دارای هوش معنوی بیشتری است. پرسشنامه هوش معنوی کینگ (SISRI) دارای **۲۴** ماده بوده و هدف آن سنجش میزان هوش معنوی از ابعاد مختلف (تفکر وجودی انتقادی، تولید معنای شخصی، بسط حالت هشیاری، آگاهی متعالی) می‌باشد. طیف نمره دهی آن، بر اساس لیکرت پنج گزینه‌ای می‌باشد. در پژوهش رقیب و همکاران (Raghib et al, 2010) پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ برآورد شد. روایی صوری و محتوایی مقیاس توسط متخصصان روان‌شناسی مورد تأیید قرار گرفت. برای برآورد روایی همگرایی از

پرسشنامه‌ی تجربه‌ی معنوی غباری بناب وهمکاران (Ghobari Bonab et al,2005) به‌طور همزمان استفاده‌شده که ضرایب همبستگی این دو پرسشنامه ۰/۶۶ به‌دست‌آمده است. برای محاسبه‌ی روایی سازه مقیاس از تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تاییدی مرتبه‌ی اول استفاده شد. نتیجه‌های به‌دست‌آمده نشان داد که این مقیاس، ابزاری پایا برای سنجش هوش معنوی است و با توجه به روایی و پایایی مناسب، آن را می‌توان در محیط‌های آموزشی و پژوهشی؛ مانند: دانشگاه استفاده نمود. در پژوهش حاضر جهت تعیین ضریب پایایی این پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۷۳ بدست آمد.

پرسشنامه قدردانی: پرسشنامه قدردانی، فرم شش سؤالی توسط مک کالوف، امانس و تسانگ (McCullough, Emmons & Tsang,2002) طراحی‌شده است و مشتمل بر ۶ گویه می‌باشد که به‌صورت(به‌هیچ‌وجه در مورد من صادق نیست) تا (کاملاً در مورد من صادق است) نمره‌گذاری می‌شود. سوالات ۳ و ۶ به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. هر گویه، میزان و شدت قدردانی که فرد تجربه می‌کند را اندازه‌گیری می‌کند. مک کالوف و همکاران در چهار مطالعه جداگانه کارایی پرسشنامه قدردانی را تأیید نموده‌اند.

در مطالعه اول مک کالوف، امانس و تسانگ که به‌منظور طراحی فرم اولیه پرسشنامه قدردانی انجام شد، محققین ۳۹ عبارت مثبت و منفی را به‌منظور ارزیابی بیان و تجربه قدردانی در زندگی روزانه افراد تدوین، و بر روی نمونه‌ای مشتمل بر ۲۳۸ دانشجوی کارشناسی (۵۷ مرد، ۱۷۴ زن و ۷ مورد با جنسیت نامشخص) اجرا نمودند.

تحلیل عاملی اکتشافی بر روی این ۳۶ گویه، نمایانگر یک عامل کلی با ۶ گویه دارای بار عاملی قابل قبول بود. همچنین تحلیل عاملی ساختار تک عاملی پرسشنامه را تأیید کرد. ضرایب اعتبار همگرا با متغیرهایی همچون خوش‌بینی، رضایت از زندگی، شادکامی ذهنی، عواطف مثبت و منفی، اضطراب، افسردگی و روان رنجورخویی، مورد قبول بودند. همچنین پایایی این مقیاس از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد.

وود و همکاران (Wood et al, 2008) در مطالعه دیگری ساختار عاملی پرسشنامه را مورد تأیید قراردادند. در پژوهش حاضر جهت تعیین ضریب پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۷۹ بدست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی: در این پژوهش جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسش‌نامه تعهد سازمانی ماودی استیرز و پورتر (Mowday, Steers & Porter, 1979) استفاده شد که دارای ۱۵ آیتم از (کاملاً مخالفم)

تا (کاملاً موافقم) می‌باشد. کراور (Craver, 2008) در پژوهش خود ضریب اعتبار این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ ۸۳٪ گزارش کرد. ارشدی (Arshadi,1995) در پژوهش خود ضرایب اعتبار این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف، به ترتیب ۸۹٪ و ۸۸٪ گزارش نموده است. در پژوهش حاضر جهت تعیین ضریب پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۸۰ به دست آمد.

پرسشنامه اشتیاق شغلی: در این پژوهش، جهت سنجش اشتیاق شغلی از مقیاس پرسشنامه اشتیاق شغلی اسکافلی و باکر (Schafeli & baker,2001) استفاده شد.

این مقیاس دارای ۱۷ آیتم و سه بعد نیرومندی (۶)، وقف خود (۵) و جذب (۶) می‌باشد. پاسخ‌های این پرسشنامه بر روی یک مقیاس لیکرت پنج درجه ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. اسکافلی، پایایی این مقیاس را در دو نمونه به ترتیب برابر با ۶۳٪ و ۷۰٪ به دست آورد. ضریب آلفا برای بعد نیرومندی در نمونه اول۶۸٪ و در نمونه دوم۸۰٪ ، برای بعد وقف خود در نمونه اول۷۳٪ و برای نمونه دوم ۷۵٪ و برای بعد سوم در هر دو نمونه برابر با ۹۱٪ به دست آورد.

تقی پور(Taghipour, 2009) در پژوهش خود ضریب آلفای۹۴٪ را گزارش نموده است. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۸۳٪ به دست آمد. همچنین روایی این مقیاس از طریق روش همبسته کردن با یک سؤال محقق ساخته ۷۱٪ به دست آمد. در پژوهش حاضر جهت تعیین ضریب پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۸۵ به دست آمد.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: در این پژوهش جهت سنجش رفتار مدنی از یک پرسش‌نامه ۱۶ ماده‌ای استفاده شد. این پرسش‌نامه یک پرسش‌نامه تعدیل‌شده است که از ارگان (Organ,1996)گرفته شده و اقتباسی از کار ارگان و کونوفسکی (Organ & Konovsky,1989) می باشد.

ارگان در مطالعه خود، ضریب اعتبار این پرسش‌نامه را در دامنه ۹۱٪–۸۹٪ گزارش کرده‌است. اشجع (Ashja,2008) در پژوهش خود برای برآورد ضریب کرونباخ از روش اسپیرمن- براون و گاتمن استفاده نمود و به ترتیب ضرایب ۷۲٪ و ۶۶٪ و ۶۵٪ را گزارش نمود. در پژوهش حاضر جهت تعیین ضریب پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۸۱ به دست آمد.

یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی مربوط به نمره‌های کسب شده کارکنان شامل میانگین و انحراف معیار و همچنین ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

	متغیر / شاخص آماری	میانگین	انحراف معیار	ضرایب همبستگی ۱	۲	۳	۴	۵
۱	رفتار شهروندی سازمانی	۴۵/۵۸۵	۸/۵۱۰	–				
۲	هوش معنوی	۴۷/۰۱۰	۹/۵۷۵	**۰/۲۸۹	–			
۳	قدردانی	۱۸/۸۰۵	۳/۴۴۷	**۰/۲۴۳	۰/۰۶۳	–		
۴	اشتیاق شغلی	۵۰/۲۲۰	۱۱/۲۳۱	**۰/۲۹۹	**۰/۲۳۴	*۰/۱۶۶	–	
۵	تعهد سازمانی	۴۵/۴۶۱	۶/۵۳۲	**۰/۳۱۶	**۰/۳۴۷	**۰/۱۸۶	**۰/۲۴۸	–

p* = ۰/۰۵, p ** =۰/۰۱

همان گونه که نتایج مندرج در جدول ۱نشان می‌دهد، بین متغیرهای هوش معنوی، قدردانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی ($p<۰/۰۵$) همبستگی معنی‌داری وجود دارد. به منظور تحلیل‌های اکتشافی از تجزیه و تحلیل رگرسیون به شیوه‌ی گام به گام استفاده شد، که در آن رفتار شهروندی سازمانی به عنوان متغیر ملاک و متغیرهای هوش معنوی، قدردانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی به عنوان متغیرهای پیش‌بین وارد معادله‌ی رگرسیون شدند. در جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون برای رفتار شهروندی سازمانی نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون هوش معنوی، قدردانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی

شاخص آماری / متغیرهای پیش‌بین	نسبتF / احتمالP	ضرایب رگرسیون (β) و (B) ۱	۲	۳	۴	
۱-تعهد سازمانی	F=۲۱/۴۰۳ p<۰/۰۰۱	۰/۴۱۲ ۰/۳۱۶ ۴/۶۲۶ ۰/۰۰۱				B β t P
۲-اشتیاق شغلی	F=۱۷/۱۹۷ p<۰/۰۰۱	۰/۳۳۵ ۰/۲۵۸ ۳/۷۵۴ ۰/۰۰۱	۰/۱۷۹ ۰/۲۳۶ ۳/۴۳۴ ۰/۰۰۱			B β t P
۳-قدردانی	F=۱۳/۷۲۶	۰/۳۰۳ ۰/۲۳۲	۰/۱۶۳ ۰/۲۱۵	۰/۴۰۴ ۰/۱۶۴		B β t

P		۲/۴۳۰ ۰/۰۱۶	۳/۱۴۳ ۰/۰۰۲	۳/۳۸۹ ۰/۰۰۱	p<۰/۰۰۱	
B β t P	۰/۱۵۳ ۰/۱۷۲ ۲/۴۶۳ ۰/۰۱۵	۰/۴۱۳ ۰/۱۶۷ ۲/۵۱۷ ۰/۰۱۳	۰/۱۴۲ ۰/۱۸۷ ۲/۷۳۷ ۰/۰۰۷	۰/۲۳۳ ۰/۱۷۹ ۲/۵۱۳ ۰/۰۱۳	F=۱۲/۰۸۵ p<۰/۰۰۱	۴-هوش معنوی

همان طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، به ترتیب متغیرهای تعهد سازمانی (β=۰/۳۱۶)، اشتیاق شغلی (β=۰/۲۳۶)، قدردانی (β=۰/۱۶۴)، و هوش معنوی (β=۰/۱۷۲) توان پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارند.

نتیجه

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه ی هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی انجام شد. نتایج مندرج در جدول ۱ حاکی از وجود رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار بین هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی بود(p<۰/۰۵). همچنین با توجه به جدول ۲ می توان گفت از بین متغیرهای ذکر شده، به ترتیب متغیرهای تعهد سازمانی (β=۰/۳۱۶)، اشتیاق شغلی (β=۰/۲۳۶)، قدردانی (β=۰/۱۶۴)، و هوش معنوی (β=۰/۱۷۲) بیشترین توان پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی را دارا بودند.

همان طور که نتایج پژوهش حاضر نشان داد، بین هوش معنوی و رفتار شهروندی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی افرادی که از هوش معنوی بالایی برخوردارند، حس نوع دوستی بیشتری داشته و تمایل بیشتری هم برای کمک به همکاران وحل مشکلات آن ها دارند. از آن جایی که کارکنان باهوش معنوی بالا، درکارشان احساس معنا و مفهوم عمیق تری پیدا می کنند و باور دارند که انسان ها با یکدیگر پیوند داشته، درمحیط کارخود با دیگران همبستگی دارند وارزش واهداف سازمان را همسو با ارزش واهداف خود می دانند واعتقاد بیشتری دارند که سازمان، نسبت به مسائل و مشکلات انان توجه بیشتری دارد؛ بنابراین احتمال اینکه رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتر ازخودنشان دهند بالا می رود. که این یافته با نتایج پژوهش‌های گارسیا- زامور ، فتاحی ، فرهنگی و واثق و موسوی، طالب زاده نوبریان و شمس مورکانی (, Fattahi, Farhangi & Vaseghi 2006, Mousavi ,Talebzadeh Nobariyan & Shams Morakani Garcia-Zamora۲۰۰۳2011) همسو می‌باشد. براین اساس، کارکنانی که در کارشان احساس معنا و مفهوم

عمیقی دارند، باور دارند که انسان‌ها با یکدیگر پیوند دارند؛ در محیط کار احساس همبستگی با دیگران دارند؛ ارزش‌ها و اهداف خود را همسو با ارزش‌های سازمان می‌بینند و باور دارند که سازمان نسبت به آن‌ها و مسایل شان؛ مثل: رفاه همه کارکنان سازمان توجه و ملاحظه دارد و احتمال زیادی وجود دارد که در محیط کار، از خود رفتارهای رفتار شهروندی سازمانی نشان دهند.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین قدردانی و رفتارشهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اگر کارکنان احساس کنند که از رفتار و عملکرد مطلوب آن‌ها به‌طور مناسبی قدردانی می گردد، اشتیاق بیشتری به شغل خود خواهند داشت (Bakker & Demerouti, 2008). این اشتیاق می تواند فرد را در زمینه کاری راضی نگه دارد وباعث شود فرد احساس خوبی نسبت به کارخود پیدا کند و این احساس خوب را با افزایش رفتارهای فرانقش و داوطلبانه سازمانی تلافی کند. همچنان که مک کالوف و همکاران McCullough et al, (2001) نشان داده اند که قدردانی، رفتار سودمند اجتماعی را باعث می شود و کارکرد خود را به‌صورت یک انگیزه اخلاقی بروز می‌دهد. قدردانی، اغلب یک رابطه متقابل ایجاد می کند که این سوق دادن افراد به پاسخ دادن به‌صورت سودمند اجتماعی به فرد خیر منجر می‌شود و قدردانی می‌تواند باعث شود که فرد ذینفع نه‌تنها به فرد خیر متقابلاً رفتار سودمند اجتماعی ابراز کند، بلکه هم‌چنین رفتاری را نسبت به سایر افراد نیز داشته باشد (Bartlett & Desteno, 2006; Tsang, 2006; Tsang, 2007; Farah Bijjari, 2012)

افراد قدردان احتمالاً برای ابراز قدردانی خود رفتار سودمند اجتماعی ابراز می کنند و باگذشت زمان این رفتارهای سودمند اجتماعی می‌توانند باعث افزایش و ارتقای روابط اجتماعی فرد شود (Emmons & Shelton, 2002; Harpham, 2004; Kamter, 2004; Farah Bijjari, 2012).

همچنین نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که بین اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی وقتی شخصی نسبت به کارش اشتیاق و احساس خوبی داشته باشد و برای شغلش ارزش قائل شود، بیشتر درگیر خواهد شد و با سطوح بالای انرژی و انعطاف پذیری ذهنی هنگام کارکردن اشتیاق به سرمایه گذاری بیشتر درکار پیدا می کند و در برابر سختی ها بیشتر مقاومت می کند و از این طریق دارای انگیزه برای کار می شود. بنابراین منطقی است چنین کارمندی رفتارهای خودجوش، همکارانه و فراتر از نقش و وظایف رسمی بیشتری از خود نشان دهد. نتایج حاصل شده با یافته های نارمین، دانیال و تاسوار(Narmeen, Danial & Tasawar, 2012)؛ گرانت و برگ (Grant & Berg, 2010) ؛ باکر و لیتر(Bakker & Leiter, 2009) ؛ دریسکول و همکاران(Driscoll et al, 2006) ؛ هاکانن و همکاران(Hakanen et al, 2005) ؛ چن و چاو، کینگ (Chen &Chiu, 2005) ؛ جورج و هبل (king George & Hebl, 2005) ؛ نجار اصل(Najar asl, 2002) ؛ پورسلیمان (Poursoliman, 1999) و اشرفی

(Ashrafi,1995) همخوانی دارد. طبق الگوی اشتیاق شغلی باکر و دمروتی(Bakker & Demerouti,2008) برخی از منابع شغلی و شخصی در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می‌گردند و متعاقب اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می‌شود؛ بنابراین اشتیاق سبب می‌شود کارکنان به فعالیت‌هایی که برای سازمان سودمند بوده، بپردازند. باکر معتقد است کارکنانی که نسبت به شغل شان اشتیاق و علاقه زیادی دارند به طور کامل مجذوب شغل شان می شوند و تکالیف شغلی شان را به طرز مطلوبی به انجام می رسانند.

نتایج به‌دست‌آمده همچنین نشان داد که بین تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ طبق نتایج پژوهش‌ها، تعهد سازمانی کارکنان منافع زیادی را برای سازمان دربر دارد. از منافعی که ممکن است در پرتو تعهد سازمانی مضاعف کارکنان حاصل شود می‌توان به رفتارهای فرانقش اشاره کرد(Gautam et al,2006). همان گونه که در تعریف تعهد سازمانی ذکر شد، وقتی فرد دارای تعهد سازمانی، اهداف سازمانی را پذیرفته و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش و ایثار فوق‌العاده‌ای نشان می‌دهد، این نوع از تلاش مضاعف را به منظور به دست آوردن اهداف سازمانی، می‌توان در زمره رفتارهای شهروندی سازمانی دسته‌بندی کرد(Sobhaninejad,Yoozbashi & Shateri, 2010).

لمبرت، هوگان و گریفین (Lambert, Hogan & Griffin, 2007) معتقدند: تعهد سازمانی حالتی است که در آن کارکنان احساس وفاداری به سازمان دارند، ارزش ها و اهداف آن را درونی می‌کنند و می‌پذیرند و به سازمان دل‌بسته می‌شوند؛ ازطرفی تعهد سازمانی، مکرراً به عنوان منبع رفتار شهروندی سازمانی مشخص شد است. همان‌طور که از تعریف تعهد سازمانی قابل استنباط است، میل و خواسته درونی فرد بدون آنکه مسئله پاداش‌های رسمی مطرح شود، موردنظر است و این خواسته فرد در جهت دستیابی به اهداف سازمان می‌باشد. میزان تعهد کارکنان به سازمان، می‌تواند در بروز و یا نوع رفتارهای شهروندی سازمانی مؤثر باشد. تعهد سازمانی، نگرشی است که بیانگر این نکته می‌باشد که اعضای سازمان، به چه میزان خودشان را با سازمانی که درآن کار می‌کنند، تعیین هویت می‌کنند و چقدر در آن درگیر هستند. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد، در سازمان باقی می‌ماند، اهداف آن را می‌پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش بیش‌ازحد و یا حتی ایثار نشان می‌دهد. به‌این‌ترتیب انتظار می‌رود که افزایش تعهد سازمانی موجب افزایش بروز رفتارهای شهروندی سازمانی شود. یافته‌های تجربی نیز این موضوع را تأیید می‌کند.

References

Arshadi, N. (2007). *Designing and testing a model of the important achievements and* the *implication of job motivation in the employees of the National Oil Company of Southwestern Regions-Ahvaz.* Ph.D. Dissertation. Faculty of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University, Iran. (In Persian)

Ashja, A. (2008). *The relationship of participation in decision making and trust with organizational citizenship behavior, identity and organizational justice in Mobarakeh Steel Complex in Isfahan*.Master thesis. Faculty of Industrial Psychology, Isfahan University, Iran. (In Persian)

Ashrafi, B. (1995). *The effective factors affecting organizational threat: Managers and employees of Eastern Alborz Coal Company*. Master thesis, Tarbiat Modarres University, Iran. (In Persian)

Bakker, A. B. & Leiter, M. P. *(*2009). *Work engagement: The essential theory and research*. New York: Psychology Press.

Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The Job demands-resources model: State of the art**.** *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development Internatio, 13*(3), 209-223.

Beheshti, M., Abu Jafari, M., Faghihi, A. & Arafi, A. (2008). *The goals of education from the point of view of Islam*. Tehran: Position. (In Persian)

Bozorgzadeh, M. & Vonosee, A. (1998). Job satisfaction and organizational the commitment of managers and instructors of irgc educational centers.

Tehran: Research Department of the Joint Staff Training Department. (In Persian)

Bycio, P., Hackett, R. D., & Allen, J. S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology, 80*(4), 468-478.

Carver, L .(2008). *Organizational commitment and generational differences in nursing faculty*. Ph. D. Dissertation. University of Nevada, Las Vegas.

Chiu, S., & Chen, H. (2005). Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior: The mediational role of job satisfaction. *Social Behavior and Personality: An international journal, 33*(6), 523-540.

Driscoll, P., Pierce, L. J., Ann, M. & Arie, C. (2006). Group and organizational management. *Thousand Oaks, 31(3*), 88- 26.

Emmons, R. (2000). Spirituality and intelligence, problem and prospects. *The International Journal for the Psychology of Religion, 10(1*), 57-67.

FarahBijjari, A. (2012). Gratitude relationship with personality traits of community-oriented orphans in female and female students. *Quarterly of Psychological Studies, 8*(3), 107-133. (In Persian)

Fattahi, M. & Azami, A. (2008). Organizational citizenship behavior: Explaining definitions, causes, consequences, and providing an initial model, 1st National Conference on Organization Citizenship Behavioral Management, Faculty of Management, Tehran. (In Persian)

Fattahi, M., Farhangi, A. & Vaseghi, S. (2006). Spirituality in the workplace and its role in improving citizenship behavior of the organization, organizational culture. *Management, 13(1)*, 36-5. (In Persian)

Gardner, H. (1993). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences.* New York: Basic Books.

Garcia-Zamora, J. (2003**).** Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review, 63*(3), 355-363.

Gautam, T., Dick, R. V., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2006). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology, 8*(3), 305- 320.

Ghobari Bonab, B., Gholamali Lavasani, M. & Mohammadi, M. R. (2005). Developing the scale of spiritual experiences of students**.** *Journal of Psychology, 9*(3), 278-261. (In Persian)

Ghorbani, M., Haghighi, M., Mohammad, I., Tajrishi, A. & Rasta- Moghadam, A. (2012).The relationship between spiritual intelligence and organizational commitment in a government organization. *Quarterly Journal of Management and Development Process, 25*(3), 67-92. (In Persian)

Grant, A. M., & Berg, J. M. (2010). *Prosocial motivation at work: How making a difference makes a difference*. Oxford University Press.

Hakanen, J.J., Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences, 113*(6), 479–487.

King, D, B. (2008). *Rethinking clams of spiritual intelligence: A definition, model, and measure*. MA Thesis, Trent University, Canada, Ontario.

King, E. B., George, M. & Hebl, M. R. (2005). Linking personality to helping behaviors at work: An interactional perspective. *Journal of Personality, 73*(3), 586-607.

Koys, D. J. & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relation, 44*, 265–285.

Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice, 35*(6), 644-656.

Markow, K. & Klenke, K. (2005). The effects of personal meaning and calling on organizational commitment: An empirical investigation of spiritual leadership. *International Journal of Organizational Analysis, 13(1)*, 8-27.

Mousavi, Sh., Talebzadeh, M. & Shams Morakani, Gh. (2011). The relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior in high school teachers in Zanjan, *Quarterly of Educational Psychology, 7*(23), 94-65. (In Persian)

McCullough, M. E., Emmons, R. A. & Tsang, J. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography**.** *Journal of Personality and Social Psychology, 82(1)*, 112- 127.

McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A. & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin, 127*(2), 249-266.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three components conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-88.

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organization and occupations: External and test of three-component *conceptualizations***.** *Journal of Applied Psychology, 78*(4), 538-551.

Meyer, J. P., Stanley D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents,

correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61(1)*, 20-52.
Milliman, J., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Change Management, 16*(4), 426-447.
Mowday, R. T., Steers R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224-47.
Najarasl, S. (2002).The relationship between important variables of occupational motivation and organizational behavioral organizational behavior among the employees of Islamic Azad University. *Quarterly Journal of New Findings in Psychology, 5*(16), 98-85. (In Persian)
Narmeen, M., Danial Aslon, H. &Tasawar, J. (2012). Exploring organizational citizenship behavior and its critical link to employee engagement for effectual human resource management in organizations. *Mediterranean Journal of Sciences, 3*(1), 2039-2117. (In Persian)
Organ, W. D. (1998). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: MA Lexington Books.
Organ, W. D. (1996). *A restatement of the satisfaction- performance hypothesis.* In S. Richard, P. Lyman and B. Gregory. Motivation and leadership at Work (6th Edition). New York: McGraw-Hill.
Organ, D. W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology, 74(1)*, 157-164.
Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust and organizational citizenship behaviors, *Jurnal of Management, 22(2),* 259-298.
Poursoliman, A. (1999). *A review of the viewpoint of the secretaries about the effective communication between male managers of high schools in Tehran*. Master Thesis, Tarbiat University of Tehran, Iran. (In Persian)
Poursoltani, H. & Amirjinaghandar, R. (2013). The Relationship between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers of Mashhad, *Journal of Sports Management, 5(16*), 127-147. (In Persian)
Raghib, M., Sidat, A., Hakiminia, H. & Vahmadi, S. J. (2010). Reconciliation of king's spiritual intelligence scale (sisri-24) on students at Isfahan University. *Journal of Psychology Achievements, 4*(1), 164-141. (In Persian)
Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational Commitment and Job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 23*(3), 257-266.
Schafeli, W. B. & Bakker, A. B. & Salanova, M (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire, A Cross-National Study, *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
Schafeli, W. B., Martinez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M. & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 33*(5), 464-481.
Sobhaninejad, M., Yoobbashi, A. R. & Shateri, K. (2010). *Organizational citizenship behavior: Theoretical foundations, correlated measuring instruments.* Tehran: Estrazan Publication. (In Persian)

Taghipour, A. (2009). *Investigating the relation between an organizational culture with job motivation, job excitement, and innovative behavior by mediating psychological empowerment among employees of national Ahvaz Drilling Company*. Master Thesis, Faculty of Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University, Iran. (In Persian)

Wood, A. M., Maltby, J., Gillett, R., Linley, p. A. & Joseph, S. (2008). The role of gratitude in the development of social support, stress, and depression: Two longitudinal. *Journal of Research in Personality*, *42(4)*, *854-871*.

Zare-Ahmadabadi, H., Mirjalili, M. & Roodushti, M. Sh. (2014). The relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior. *Journal of Ethics in Science and Technology, 3*(9), 1-12. (In Persian)